



Actualités législatives et réglementaires

► *Amiante – Cessation d'activité*

L'arrêté du 5 décembre 2025 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de construction et réparation navales, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante est paru au JO du 14.

► *ASS – RSA – AER – Mayotte*

2 décrets sont parus au JO du 14 :

- le décret n°2025-1212 du 12 décembre 2025 portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de la prime forfaitaire pour reprise d'activité et de l'allocation équivalent retraite ;
- le décret n°2025-1213 du 12 décembre 2025 portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année spécifique à Mayotte destinée aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique et de la prime forfaitaire pour reprise d'activité.

► *Smic – MG*

Le décret n°2025-1228 du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance est paru au JO du 18.

► *Représentativité – Branches professionnelles*

Plusieurs arrêtés de représentativité des organisations syndicales par branche sont parus aux JO du 18 et du 19.

Jurisprudence

► *Heures supplémentaires – Preuve*

Constitue des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande de rappel de salaire, un tableau récapitulatif des heures supplémentaires dont le décompte repose sur des plages horaires définies à partir d'heures d'envoi des premiers et derniers mails. Par ailleurs une demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires ne peut être rejetée au motif que le salarié n'a pas réclamé le paiement de celles-ci auparavant (Cass. soc, 10-12-25, n°24-20546).

► *Handicap – Discrimination*

Lorsqu'un employeur propose une rupture conventionnelle, que le salarié accepte puis se rétracte et qu'ensuite l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable à licenciement avant que le salarié ne soit arrêté pour maladie professionnelle, le licenciement intervenu ultérieurement n'est pas discriminatoire.

En revanche, est nul, le licenciement prononcé durant une période de suspension du contrat pour accident ou maladie professionnelle en l'absence de faute grave du salarié, ou faute pour l'employeur de démontrer une impossibilité de maintenir le contrat. Le salarié a, en pareil cas, droit à une indemnité qui couvre la période allant de son éviction à sa réintroduction. En l'absence de discrimination, il y a lieu de déduire de l'indemnité, les revenus de remplacement que le salarié a perçus durant cette période (Cass. soc, 10-12-25, n°24-19101).

► *AT/MP – Licenciement*

Est nul le licenciement prononcé durant une période de suspension du contrat pour accident ou maladie professionnelle, motivé par la nécessité de remplacer définitivement le salarié en raison des perturbations au fonctionnement de l'entreprise causées par l'absence prolongée du salarié, alors que ce motif ne figure pas parmi ceux autorisés par l'article L 1226-9 (faute grave/ impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie) : Cass. soc, 10-12-25, n°24-19959.

FOCUS

AT/MP : reconnaissance et licenciement, attention à la prescription !

Lorsque le salarié est victime d'un accident par le fait ou à l'occasion du travail ou d'une maladie qu'il rattache à son activité professionnelle, celui-ci peut faire une déclaration auprès de la CPAM en vue d'être couvert au titre de la législation AT/MP (accident du travail et maladie professionnelle).

Dans le cadre d'un accident du travail, le salarié dispose d'un délai de deux ans à compter de la date de l'accident pour effectuer une déclaration auprès de la CPAM.

Dans le cadre d'une maladie professionnelle, le salarié peut faire une déclaration auprès de la CPAM dans un délai de 2 ans. Ce délai de 2 ans court à compter soit :

- de la date à laquelle il est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle (art. L.461-1 du code de la sécurité sociale) ;
- de la cessation de travail, si celle-ci est postérieure à l'établissement du certificat médical initial (art. L.461-5 du CSS) ;
- de la cessation du paiement des indemnités journalières de sécurité sociale.

Du point de vue du droit du travail, les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (consultation du CSE, indemnité spécifique de licenciement en cas d'inaptitude, période de protection contre le licenciement...) s'appliquent, dès lors que l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

Dans le cadre d'un AT/MP, deux actions peuvent donc se chevaucher : une action devant le pôle social du tribunal judiciaire (opposant le salarié et la CPAM) qui tend à faire connaître un accident du travail ou une maladie professionnelle et une action devant le CPH (opposant le salarié et son employeur) en vue de contester son licenciement ou d'obtenir le versement de l'indemnité spécifique de licenciement lorsque l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie est reconnue.

Dans une décision en date du 26 novembre 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation a indiqué très clairement que l'action en reconnaissance d'une maladie professionnelle engagée par un salarié devant la juridiction de sécurité sociale, qui tend à bénéficier d'une meilleure indemnisation de la maladie par la caisse primaire d'assurance maladie, n'a pas pour effet de suspendre l'action en paiement de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L.1226-14 du code du travail, qui tend à obtenir

l'indemnisation de la rupture du contrat de travail devant le CPH (Cass. soc., 26-11-25, n°24-19023).

Autrement dit, l'introduction de la première action devant le pôle social du tribunal judiciaire (litige entre le salarié et la CPAM) n'a pas pour effet d'interrompre la prescription de l'action portant sur la rupture du contrat de travail devant le CPH (litige entre le salarié et son employeur).

Pour rappel, les actions portant sur la rupture du contrat de travail devant le CPH sont soumises au délai de prescription de 12 mois.

Ainsi, le salarié souhaitant agir devant le CPH sur une question relative à la rupture de son contrat de travail ne doit pas attendre la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie par le pôle social du tribunal judiciaire, qui peut intervenir au-delà du délai de 12 mois courant à compter de la rupture du contrat de travail.

Sous peine de tomber sous le coup de la prescription, le salarié doit agir impérativement dans un délai de 12 mois à compter de la rupture du contrat de travail devant le CPH pour contester cette rupture et éventuellement obtenir le paiement de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'AT/MP. En effet, lorsque le salarié saisit le CPH, les juges prud'homaux doivent apprécier eux-mêmes l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude (Cass. soc., 19-9-24, n°22-17737 ; Cass. soc., 10-9-25, n°23-19841 ; voir également Cass. soc., 5-10-11, n°08-42909 et Cass. soc., 3-7-19, n°18-16718).

L'application du régime de l'inaptitude professionnelle n'est pas subordonnée nécessairement à la reconnaissance par la CPAM du lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude (Cass. soc., 22-11-17, n°16-12729) :

« Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée et invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ; que cette application n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du caractère professionnel d'un accident ».

Agir avec diligence, dans ces matières, est donc primordial !



*Interruption de notre parution et de retour début janvier 2026.
D'ici là, nous vous souhaitons de bonnes fêtes de fin d'année !!!*

